

PROSES PEREKRUTAN DAN SELEKSI PEGAWAI BAGIAN KANTOR (STUDI KASUS: PT ALFA TRANS RAYA)

Ade Rachmawati Nurfitri

*Fakultas Ekonomi – Universitas Gunadarma
ade_rm@staff.gunadarma.ac.id*

Abstrak

Proses perekrutan dan seleksi pegawai yang dilakukan oleh suatu perusahaan adalah dalam rangka memenuhi kebutuhan perusahaan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan keahliannya masing-masing. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana proses perekrutan dan seleksi pegawai khususnya pada bagian kantor yang dilakukan PT Alfa Trans Raya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif. Pada dasarnya, proses perekrutan pegawai dilakukan oleh Departemen Sumber Daya Manusia dengan 2 tahapan, yaitu secara internal dan melalui alih daya. Setelah proses perekrutan, maka akan dilakukan proses seleksi dengan cara wawancara, tes psikologi dan tes kesehatan.

Kata Kunci : perekrutan, seleksi, pegawai.

PENDAHULUAN

Ketersediaan tenaga kerja yang berkualitas dalam suatu perusahaan tentunya akan memberikan energi yang positif terhadap kinerja perusahaan. Untuk itu diperlukan proses perekrutan dan seleksi pegawai yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing perusahaan.

Proses perekrutan adalah serangkaian kegiatan mencari dan memikat pelamar kerja disertai dengan motivasi, keahlian dan pengetahuan. Calon pegawai kemudian diseleksi melalui wawancara atau tes psikologi tergantung pada perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan seleksi adalah suatu proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah PT Alfa Trans Raya. Data penelitian didapatkan dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui studi lapangan maupun wawancara langsung dengan bagian terkait. Data tersebut meliputi kriteria calon pegawai yang akan melamar dan kriteria seleksi dan perekrutan pegawai. Alat analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, yaitu penulis

menganalisa masalah dengan cara menguraikan sesuai kenyataan yang ada pada perusahaan, dan membandingkannya dengan teori standar sehingga diperoleh suatu kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

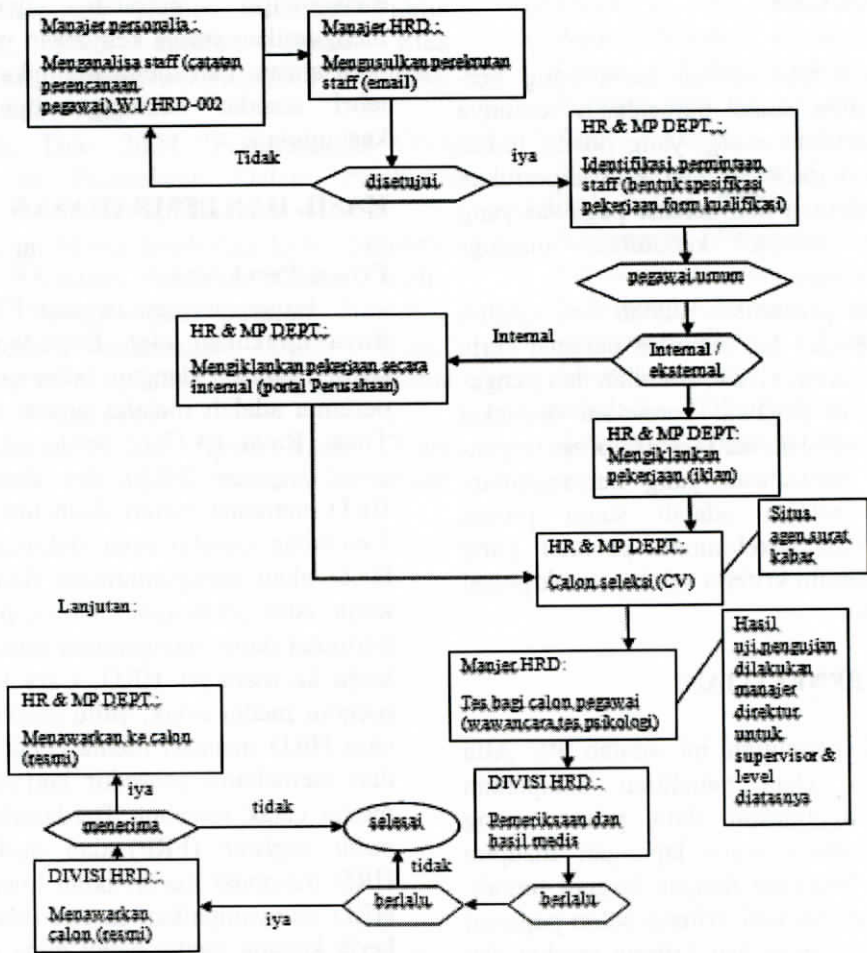
Proses Perekrutan

Proses perekrutan pada PT Alfa Trans Raya dilakukan oleh Departemen Sumber Daya Manusia dengan beberapa cara. Cara pertama adalah melalui proses internal Alfa Trans Raya (ATR). Berdasarkan *floating-point register* (FRF) dan deskripsi kerja, HRD membuat materi iklan lowongan kerja. Kemudian melalui surat elektronik, Manager HRD akan mengumumkan iklan lowongan kerja. Atas persetujuan atasan, pegawai yang berminat dapat mengajukan formulir aplikasi kerja ke manager HRD. Cara kedua adalah melalui media cetak, yaitu dilakukan dengan cara HRD mencari media cetak yang sesuai dan memahami prosedur kerjasama dengan media cetak tersebut. Berdasarkan *floating-point register* (FRF) dan deskripsi kerja, HRD membuat materi iklan lowongan kerja. HRD menyampaikan materi iklan lowongan kerja kepada media cetak guna memperoleh ukuran dan penawaran. Ukuran dan penawaran tersebut disampaikan HRD ke pihak manajemen untuk mendapat persetujuan. Se-

telah disetujui, HRD mengirim bukti persetujuan ke pihak media cetak agar iklan lowongan kerja tersebut ditayangkan.

Cara ketiga adalah melalui *headhunter* dengan cara HRD mencari dan memilih memilih *headhunter* sesuai kebutuhan perusahaan. HRD memahami dan memenuhi prosedur kerjasama dengan pihak tersebut. HRD menyampaikan kualifikasi pegawai yang dibutuhkan *headhunter*. *Headhunter* menyampaikan riwayat hidup kandidat yang potensial. Cara keempat adalah melalui internet. HRD memilih paket yang ditawarkan oleh perusahaan rekrutmen *online*. HRD meminta persetujuan kepada manajemen. Setelah disetujui, HRD mengirim bukti persetujuan serta materi iklan lowongan kerja kepada perusahaan rekrutmen *online*, agar iklan lowongan kerja ditayangkan. HRD menerima riwayat hidup dari calon pegawai.

Cara kelima adalah melalui universitas. HRD memilih universitas yang sesuai untuk memuat iklan lowongan kerja. HRD memenuhi prosedur kerjasama serta mengirimkan materi iklan lowongan kerja dengan universitas terkait. HRD menerima riwayat hidup dari calon pegawai. Cara keenam adalah dengan cara referensi, dilakukan dengan cara HRD menerima riwayat hidup dari pihak internal PT Citra Krida Bahari yang merekomendasikan calon pegawai untuk mengisi posisi tertentu. Cara terakhir adalah melalui alih daya. HRD menghubungi perusahaan alih daya terpilih dan meminta riwayat hidup calon pegawai sesuai kebutuhan. Proses perekrutan pegawai pada PT Alfa Trans Raya digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Proses Rekrutmen PT. Alfa Trans Raya

Dalam mengadakan perekrutan, Manajer Personalia menganalisa data perencanaan pegawai dan menyerahkan kepada Manajer HRD untuk mengusulkan perekrutan staf. Apabila disetujui, maka Departemen HR dan MP akan mengidentifikasi permintaan staf dan membentuk spesifikasi pekerjaan serta membuat formulir kualifikasi. Untuk sumber internal, departemen HR dan MP mengiklankan secara internal dengan portal perusahaan, lalu departemen HR dan MP melakukan seleksi calon pegawai dengan mengirim CV. Sedangkan untuk sumber eksternal, Departemen HR dan MP mengiklankan melalui koran, laman, agen perekrutan.

Manajer HRD melakukan seleksi calon pegawai dengan wawancara dan tes psikologi. Pengujian dilakukan oleh manajer dan direktur untuk level supervisor dan level di atasnya. Bila tes pertama sudah dilalui, maka calon pegawai akan melakukan tes kesehatan di rumah sakit yang sudah ditentukan perusahaan. Bagi calon pegawai yang lulus tes kesehatan, maka divisi HRD akan menawarkan calon pegawai dalam bentuk resmi sesuai Gambar 1.

Proses Seleksi

Proses seleksi pegawai pada PT Alfa Trans Raya dilakukan bagian HRD melalui dua cara, yaitu dari sumber internal PT Alfa Trans Raya dan alih daya. Proses seleksi dari sumber internal dimulai pada tahap HRD melakukan seleksi terhadap riwayat hidup dan mengirim hasil seleksi ke manajer terkait. Semua riwayat hidup yang diterima HRD disimpan untuk waktu 6 bulan. HRD, manajer terkait dan Direksi melakukan wawancara. Untuk level manajerial, wawancara dilakukan oleh Manajer HRD, *General Manager*, dan Direktur. Untuk level *supervisor*, wawancara dilakukan oleh Manajer HRD dan Manajer terkait. Untuk posisi lainnya wawancara dilakukan oleh HRD *Supervisor* dan Manajer terkait. Sedangkan untuk penilaian awal, wawancara dilakukan oleh HRD *Supervisor*. Untuk kandidat yang lolos, baik wawancara maupun proses cepat teliti akan melakukan psikotes.

HRD bekerjasama dengan konsultan untuk mengadakan psikotes di level staf dan supervisor. Pihak konsultan mengadakan psikotes dan mengirimkan laporannya paling lambat 7 hari. Kandidat yang lolos psikotes

akan melakukan tes kesehatan di rumah sakit atau klinik yang sudah ditentukan oleh HRD bagi calon pegawai tetap dengan membawa surat pengantar dari bagian HRD. Sedangkan untuk pegawai kontrak tidak perlu tes kesehatan. Pihak rumah sakit atau klinik akan mengirimkan hasilnya paling lambat 7 hari setelah pemeriksaan kesehatan. Kandidat yang lolos tes kesehatan untuk level supervisor, akan dilakukan wawancara oleh *General Manager*. Jika lolos wawancara akan menandatangani perjanjian kerja. Untuk level staf dan manajer akan dilanjutkan proses penandatanganan perjanjian kerja. HRD akan mengkonfirmasi setiap perkembangan proses rekrutmen dan seleksi ke manajer terkait sedikitnya 1 minggu. Apabila riwayat hidup diperoleh dari *headhunter*, maka HRD akan mengirimkan salinan perjanjian kerja kepada *headhunter* dan bekerjasama dengan bagian keuangan untuk proses pembayaran.

Proses seleksi dengan alih daya, riwayat hidup diperoleh dari perusahaan alih daya yang dipilih. HRD dan Manajer terkait melakukan wawancara dan proses cepat dan teliti. Dalam proses wawancara peran HRD dapat diwakili oleh perusahaan alih daya. Kandidat yang dinyatakan lolos akan bergabung dengan PT Alfa Trans Raya.

SIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan di atas, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa proses perekrutan pegawai pada PT Alfa Trans Raya dilakukan oleh Manajer HRD dengan cara menganalisa staf dan mempersiapkan rencana perekrutan, baik internal maupun eksternal, dengan menguraikan pekerjaan serta spesifikasi pekerjaan. Manajer HRD kemudian membuat strategi perekrutan yang baik agar calon pelamar tertarik. Sedangkan proses seleksi dilakukan dengan cara melakukan seleksi pada formulir pelamar dilanjutkan dengan wawancara dan psikotes. Setelah lolos kedua tes tersebut, barulah pelamar mengikuti tes kesehatan. Jika lolos barulah pelamar akan diwawancara kembali oleh HRD. Pelamar yang diterima akan menandatangani kontrak kerja, serta mendapat pelatihan dan bekerja sesuai posisinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Tegu Sulistiyani 2004 *Memahami Good Governance : Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia* Gava Media, Yogyakarta
- Gomes, Faustino Cardoso 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Penerit ANDi, Yogyakarta
- Hadari Nawawi 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis yang*

Kompetitif Gajah Mada University Press, Yogyakarta

- Henry Simamora, 1995 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama* Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta
- Randal, Schuler and Nich Beech 2002 *Manajemen SDM menghadapi Abad ke-21*, PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta
- Tb.Sjafri Mangkuprawira 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* Ghalia Indonesia, Jakarta